DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

DIRECCIÓN CALIDAD EDUCATIVA

PROCEDIMIENTO (ACTIVIDAD) M.PDE.D.DT.D01.02

ANÁLISIS Y USO DE RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES

2020

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Educación Piso 5.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1317

Contenido

ANÁLISIS DE RESULTADOS EVALUACIÓN DOCENTE SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CUNDINAMARCA 3

Introducción 3

1. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE 4

2. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS FUNCIONALES EN DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN SU ÁREA DE GESTIÓN 6

2.1 Objetivo 6

2.2 Alcance 6

3. CARACTERIZACIÓN DE DOCENTES EVALUADOS EN CUNDINAMARCA 7

3.1 Número de directivos y docentes evaluados 7

3.1.1 Docentes evaluados por género 8

3.1.2 Docentes evaluados por zona rural/urbana 9

3.1.2 Docentes evaluados por nivel de enseñanza 9

4. COMPETENCIAS FUNCIONALES EN DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES SEGÚN SU ÁREA DE GESTIÓN 11

5. DIRECTIVO DOCENTE 13

6. DOCENTE ORIENTADOR 17

7. DOCENTE TUTOR 20

8. CONCLUSIONES 23

9. REFERENCIAS 24

ANÁLISIS DE RESULTADOS EVALUACIÓN DOCENTE SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CUNDINAMARCA

Introducción

La Secretaría de Educación-Dirección de Calidad Educativa, en su misión institucional de dar cumplimiento al procedimiento M.PDE.D.DT.D01.02 “Análisis y uso de resultados de las evaluaciones de docentes y directivos docentes de establecimientos educativos oficiales” de acuerdo con la normatividad vigente y para garantizar el uso de los mismos para la toma de decisiones de la secretaría de educación en lo relacionado con la calidad educativa, construye el presente documento con base en la información suministrada por la Dirección De Personal De Instituciones Educativas, procedimiento M.PDE.H.H03.01, la información consolidada de los resultados de la evaluación de desempeño de docentes y Directivos docentes que se rigen por el Decreto 1278 de 2002.

1. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

El marco teórico está fundamentado en la GUÍA N° 31-GUÍA METODOLÓGICA DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE, la evaluación de desempeño laboral del personal directivo y docente en instituciones de educación oficiales está definido como “la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados a través de su gestión”.

La Evaluación de Desempeño Laboral Docente busca caracterizar el desempeño de docentes y directivos docentes, identificar fortalezas y oportunidades de mejoramiento, y propiciar acciones para el desarrollo personal y profesional, se caracteriza por ser un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia.

En términos generales, se podría decir que la evaluación es un proceso mediante el cual se obtiene información de manera sistemática, con el fin de emitir un juicio de valor acerca de un aspecto determinado.

Siguiendo esta línea, la evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente está definida como “la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión” (Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007, artículo 2), lo que implica la recolección de información acerca del desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, para valorar dicha información en relación con un conjunto de indicadores establecidos previamente.

¿A QUIÉNES SE EVALÚA? Son objeto de evaluación de desempeño laboral los docentes y directivos docentes que ingresaron al servicio educativo estatal según lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, superaron la evaluación de periodo de prueba, han sido nombrados en propiedad y llevan mínimo tres (3) meses, continuos o discontinuos, laborando en un establecimiento educativo. Los docentes a que hace referencia este apartado pueden estar trabajando en cualquier nivel de educación: preescolar, básica primaria, básica secundaria o media.

¿QUÉ SE EVALÚA? La evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes se ha diseñado desde un enfoque de competencias acorde con las tendencias actuales. La

evaluación implica una mirada más integral de las personas, que vincula sus características personales con su desempeño laboral y con los resultados en su trabajo, promoviendo el reconocimiento de los logros y aportes individuales. Una competencia se puede definir como una característica intrínseca de un individuo (por lo tanto, no es directamente observable) que se manifiesta en su desempeño particular en contextos determinados. En otras palabras, una persona demuestra que es competente a través de su desempeño, cuando es capaz de resolver con éxito diferentes situaciones de forma flexible y creativa. Desde este punto de vista, es posible afirmar que el desempeño laboral de una persona (nivel de logro y resultados alcanzados en determinado tipo de actividades) es una función de sus competencias.

En la organización escolar los docentes tienen que desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje para que los estudiantes adquieran y desarrollen competencias, por lo que tienen a su cargo funciones de planeación, ejecución y evaluación de diferentes actividades curriculares que respondan a las particularidades del proyecto educativo de la institución, así como a las necesidades y al contexto de los estudiantes. La práctica docente implica además que el educador esté en capacidad de articular los procesos pedagógicos que lidera con el entorno en el que se encuentra la institución, y que actúe de acuerdo con las dinámicas administrativas de la institución en la que labora, aprovechando adecuadamente los recursos que tiene a su disposición.

Los directivos docentes tienen la responsabilidad del funcionamiento de la organización escolar. Para ello, realizan actividades de dirección, planeación, coordinación, administración, orientación y programación en las instituciones educativas. Corresponde a los directivos docentes la función de orientar a la comunidad educativa (docentes, estudiantes, padres de familia y personal administrativo) hacia el logro de las metas colectivas, esto significa que el directivo docente debe conocer y orientar el enfoque pedagógico de la institución educativa. Así mismo, asegurar la interacción con el entorno, estableciendo relaciones de colaboración recíproca con la comunidad educativa.

2. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS FUNCIONALES EN DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN SU ÁREA DE GESTIÓN

2.1 Objetivo

Realizar el análisis de los resultados de las evaluaciones de período de prueba y desempeño anual a los directivos docentes y docentes de los grados de Preescolar, primaria y secundaria en su gestión académica durante el año 2019, registrados en el Sistema Humano, de la Secretaría de Educación de Cundinamarca y que ingresaron al servicio educativo estatal según lo establecido en el Decreto 1278 de 2002.

2.2 Alcance

El análisis de resultados de la evaluación laboral docente inicia con la recepción de una base de datos que contiene los resultados de las evaluaciones aplicadas a los docentes y directivos docentes de las 280 instituciones educativas de los 109 municipios no certificados de Cundinamarca. Esta actividad proviene de la Dirección De Personal De Instituciones Educativas, en cumplimiento del procedimiento M.PDE.H.H03.01. Continúa con el análisis de los resultados, los cuales son insumo para elaborar la caracterización y el perfil del sector educativo procedimiento M.PDE.D.DT.D01.04 y para definir, ejecutar y hacer seguimiento a los planes de formación docente, procedimiento M.PDE.D.DT. D02.04.

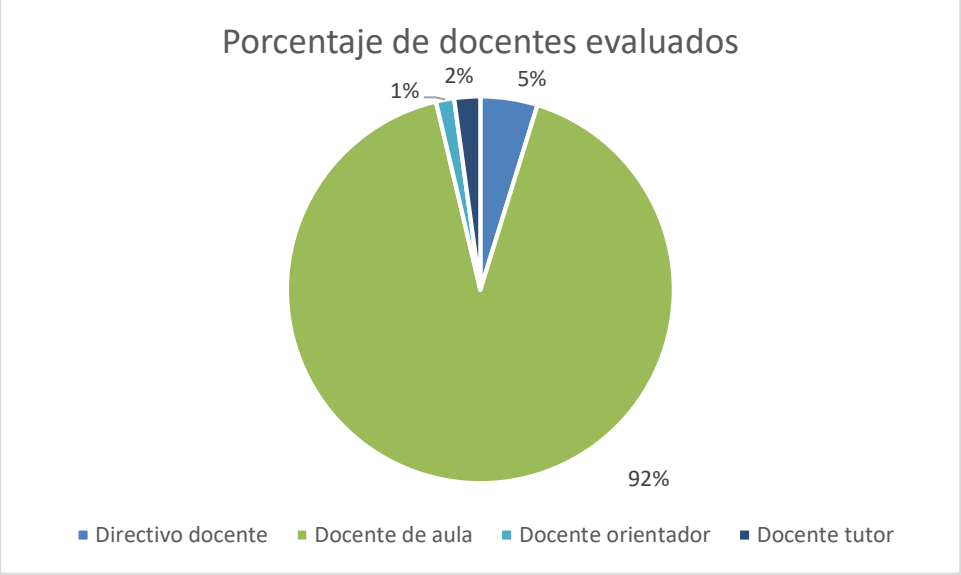
3. CARACTERIZACIÓN DE DOCENTES EVALUADOS EN CUNDINAMARCA

3.1 Número de directivos y docentes evaluados

Los resultados hacen parte de la evaluación aplicada a directivos docentes, docentes de aula, docentes orientadores y docentes tutores de los grados de preescolar, primaria, secundaria y media en su gestión académica durante el año 2019, registrados en el Sistema Humano, de la Secretaría de Educación de Cundinamarca.

Se da inicio al proceso de análisis objeto de este documento, teniendo como línea base la información recibida de 109 municipios y 280 instituciones educativas del personal evaluado, así:

Cargo	Nº evaluados
Directivo docente	277
Docente de aula	5309
Docente orientador	88
Docente tutor	126
Total	**5800**

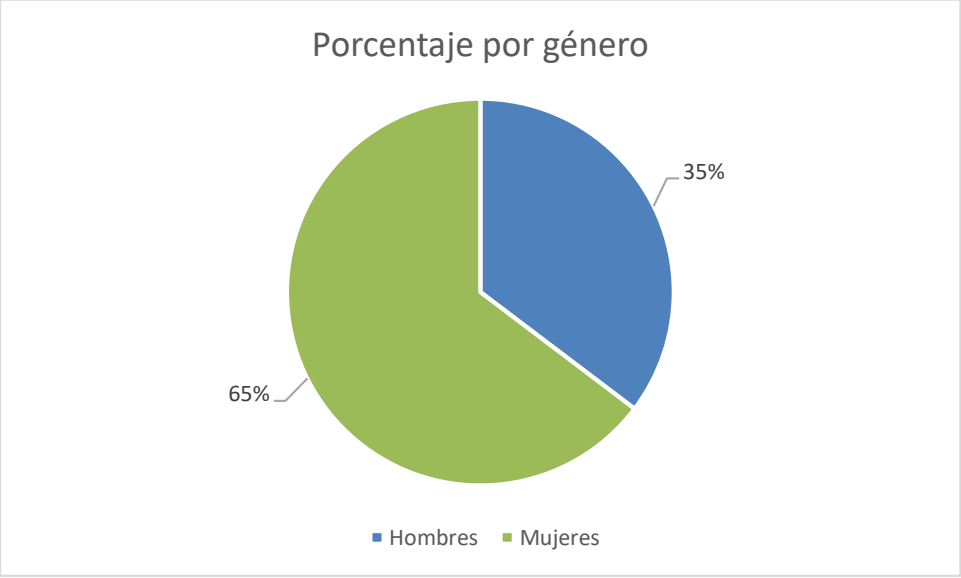


3.1.1 Docentes evaluados por género

Los resultados de la evaluación son un referente concreto para analizar el funcionamiento y los procesos internos de las instituciones educativas, para poder organizar y diferenciar el grado de participación y responsabilidad de los diferentes actores.

Se hace evidente la participación mayoritaria de las mujeres en la práctica docente de Cundinamarca, donde el 65% de la planta de profesorado esta representado por el sexo femenino, frente a un 35% de participación masculina. Respecto al año 2018 esta tendencia se mantiene, donde el 66% de docentes evaluados fueron mujeres y el 34% hombres.

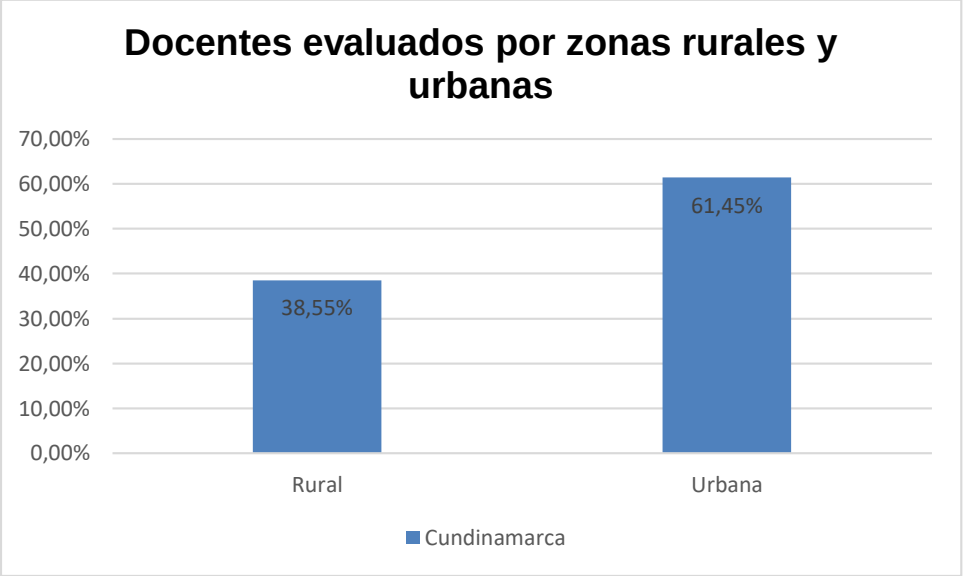
Género	Cantidad hola
Hombres	2048
Mujeres	3752



3.1.2 Docentes evaluados por zona rural/urbana

La brecha entre la educación rural y la urbana aún es alta a nivel nacional. Los entornos rurales se diferencian de manera significativa de las urbanas, en el sentido de enfrentar situaciones de acceso y de los aprendizajes que requieren los estudiantes.

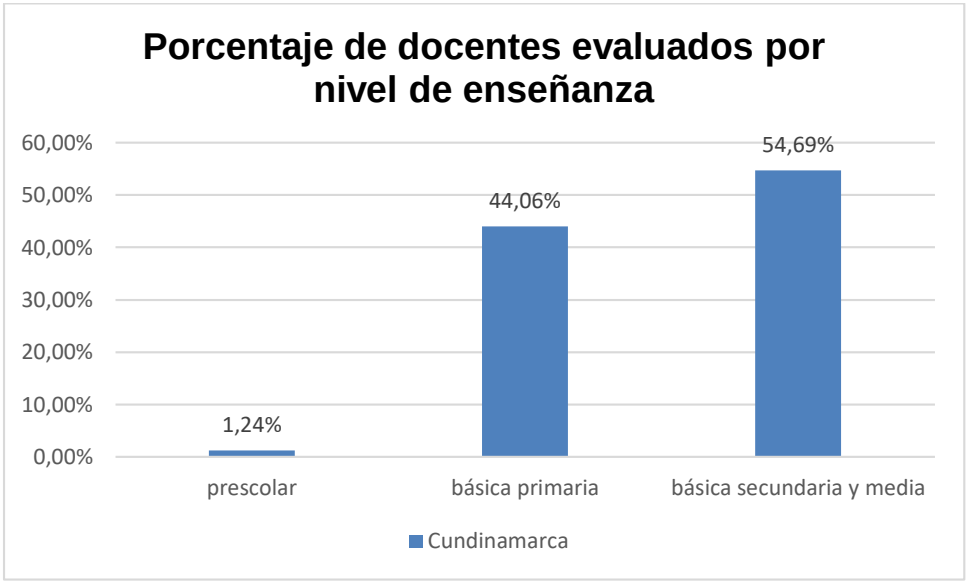
Para el caso de Cundinamarca, podemos observar que el 61.45% de los docentes evaluados se ubican en establecimientos educativos de zona urbana, mientras que el 38.55% ejerce la labor docente en zonas rurales.



3.1.3 Docentes evaluados por nivel de enseñanza

El desempeño docente tiene funciones y características ya determinadas, se tiene en cuenta el grado o nivel al grupo de enseñanza; razón por la cual es primordial definir los estándares para llevar a cabo el proceso de evaluación de acuerdo con el grado de estudiantes y las asignaturas. Como se observa en la siguiente gráfica, el grueso del gremio docente está en los niveles de básica secundaria y media con un 54,69%. De igual manera, de básica primaria tenemos un 44,06% de docentes. Para

el nivel de preescolar fueron evaluados 1,24% de docentes.



4. COMPETENCIAS FUNCIONALES EN DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES SEGÚN SU ÁREA DE GESTIÓN

Las competencias funcionales están definidas por un conjunto de actuaciones intencionales que constituyen un referente para establecer los resultados o contribuciones individuales del directivo o docente evaluado.

La contribución individual se puede definir como un resultado concreto y explícito, observable y medible, con el que se compromete el docente o directivo docente evaluado durante el año objeto de evaluación, como aporte al cumplimiento de las metas institucionales. Se requiere que evaluador y evaluado acuerden, en el contexto específico de la institución educativa y de la entidad territorial, cuáles serán las contribuciones específicas del evaluado al logro de las metas colectivas.

A continuación, se expone la distribución de las competencias funcionales, ocho (8) para docentes y ocho (8) para directivos docentes:

Área de gestión	Competencias docentes	Competencias directivas docentes
Directiva		✓ Planeación y organización directiva ✓ Ejecución
Académica	✓ Dominio curricular ✓ Planeación y organización académica ✓ Pedagógica y didáctica ✓ Evaluación del aprendizaje	✓ Pedagógica y didáctica ✓ Innovación y direccionamiento académico
Administrativa	✓ Uso de recursos ✓ Seguimiento de procesos	✓ Administración de recursos ✓ Gestión del talento humano
Comunitaria	✓ Comunicación institucional ✓ Interacción con la comunidad y el entorno	✓ Comunicación institucional ✓ Interacción con la comunidad y el entorno

Por otra parte, las competencias comportamentales son transversales a las diferentes áreas de gestión y se requieren para lograr un desempeño idóneo en el cargo. Estas hacen referencia a las actitudes, los intereses, los valores y las características con que los educadores ejercen sus funciones. Son comunes para los directivos y docentes, representando un 30% en la evaluación. Veamos cuáles son:

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES	
● Liderazgo	● Compromiso social e institucional
● Relaciones interpersonales y comunicación	● Iniciativa
● Trabajo en equipo	● Orientación al logro
● Negociación y mediación	

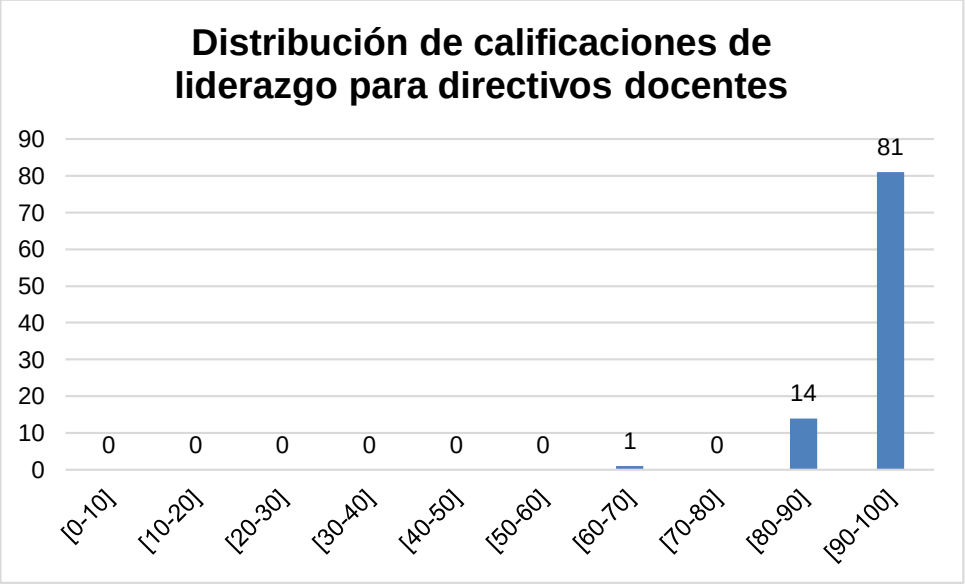
De acuerdo con los referentes mencionados, se procede a iniciar el análisis del material recolectado.

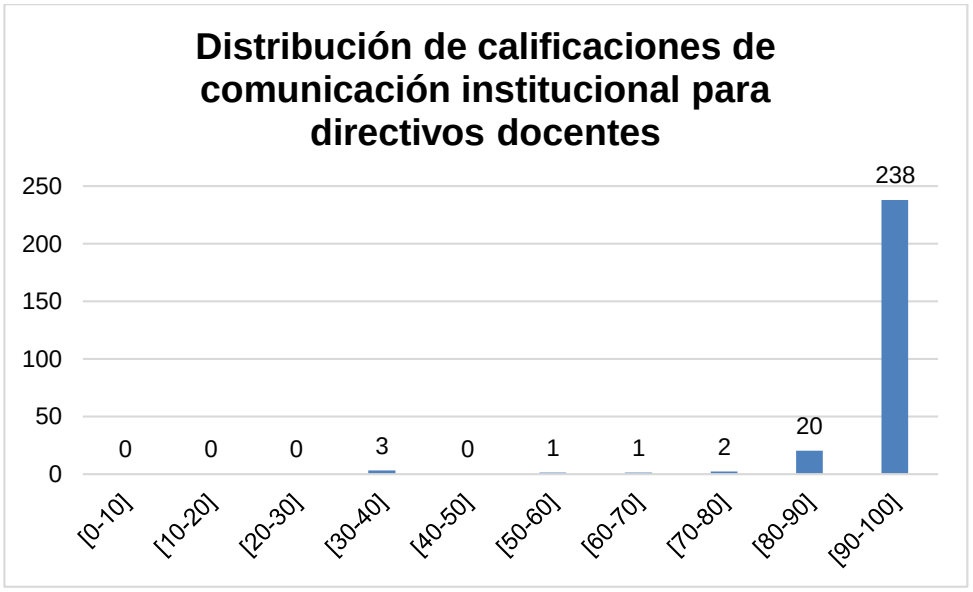
5. DIRECTIVO DOCENTE

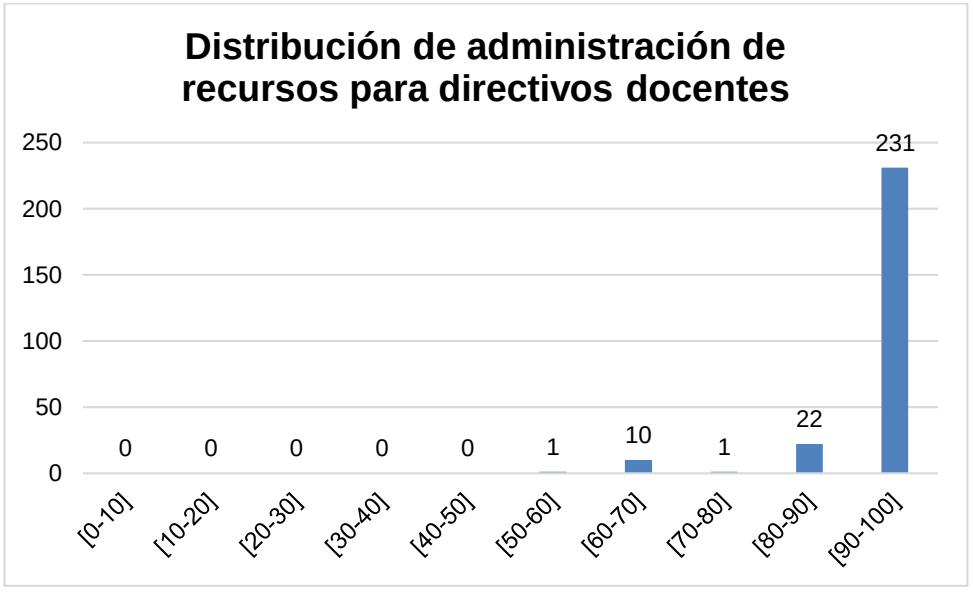
La Gestión Directiva evaluada anualmente, en rango de 10 a 100 al grupo de Directivos Docentes (97 rectores y 177 coordinadores) nos muestra los siguientes resultados:

	Competencia evaluada				
	Liderazgo	Comunicación institucional	Administración de recursos	Ejecución	Planeación y organización administrativa
Directivos Docentes	96	265	265	265	265
Promedio	93%	94%	94%	90%	91%
Puntaje Máximo	100%	100%	100%	100%	100%
Puntaje Mínimo	60%	33%	50%	65%	75%

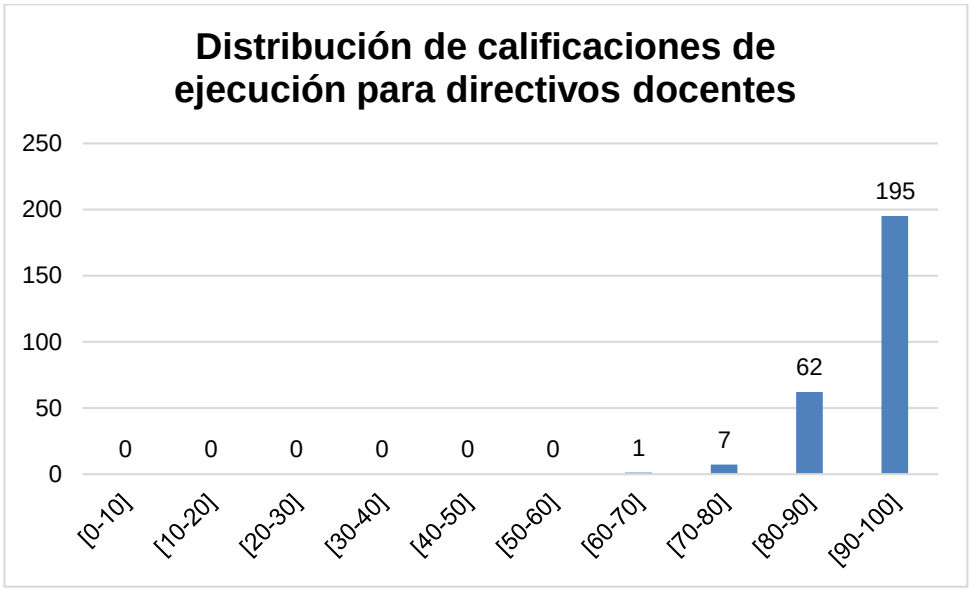
Con el fin de comprender mejor los resultados se expondrá a continuación la distribución de las calificaciones en intervalos del 10%:

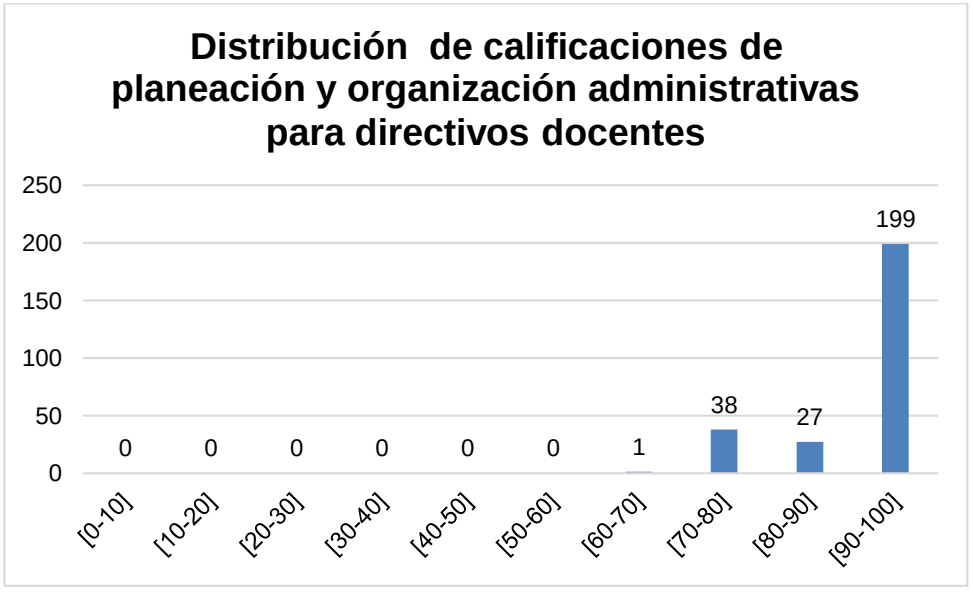






Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Educación Piso 5.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1317





Como se observa en los datos anteriores, las competencias que se requieren reforzar son las de Ejecución y Planeación y organización administrativa. Asimismo, las anteriores gráficas muestran un excelente desempeño por parte de los directivos docentes, debido a que la mayor parte de las calificaciones se encuentran por encima del 90%.

Respecto a la toma de datos, es pertinente revisar cómo se están adquiriendo para el caso de la competencia de liderazgo, ya que la cantidad de muestras, 96 calificaciones, es inferior al 50% de la muestra total.

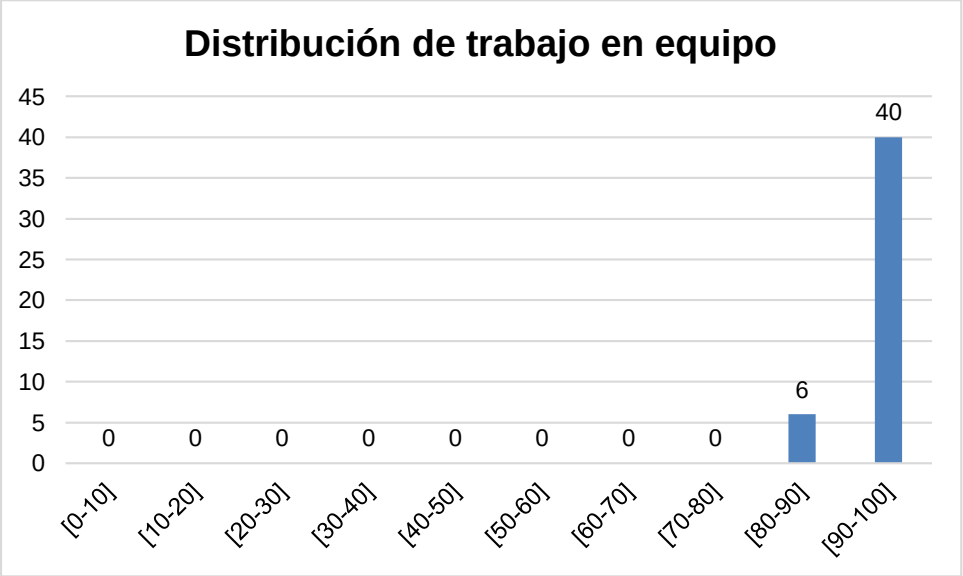
Finalmente es necesario recordar que existe la necesidad y/o prioridad de diseñar, evaluar e implementar estrategias de formación, cualificación, asesoría, acompañamiento y asistencia técnica a los directivos docentes en la competencia de Ejecución, ya que es el resultado más bajo en la evaluación aplicada para la videncia 2019.

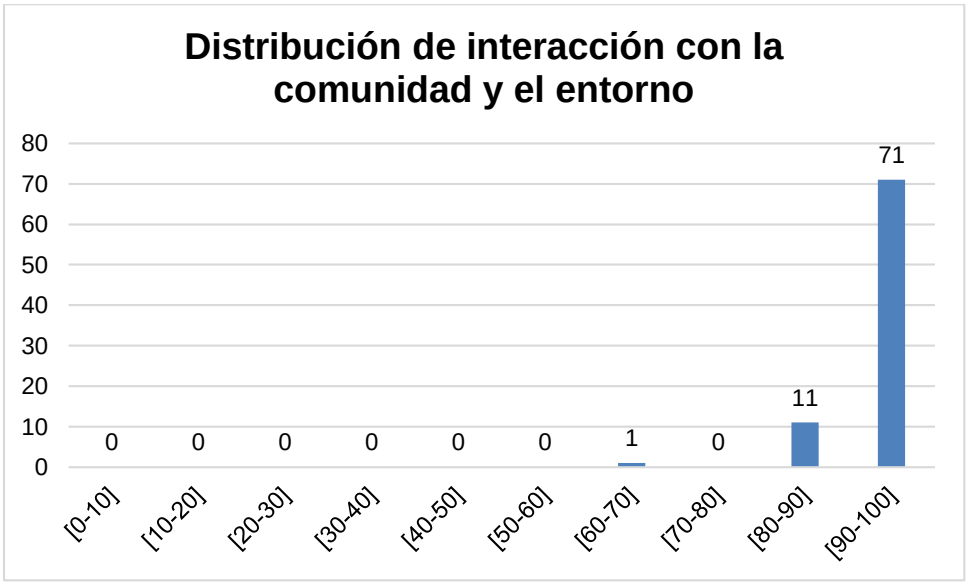
Se resalta que el trabajo en las competencias de Comunicación institucional y Administración de recursos ha tenido un impacto positivo, debido a que las muestras tienen calificaciones fuertemente concentradas como superiores a 80%. Por lo anterior, es importante mantener los programas que se hayan llevado a cabo para mejorar y mantener estos indicadores.

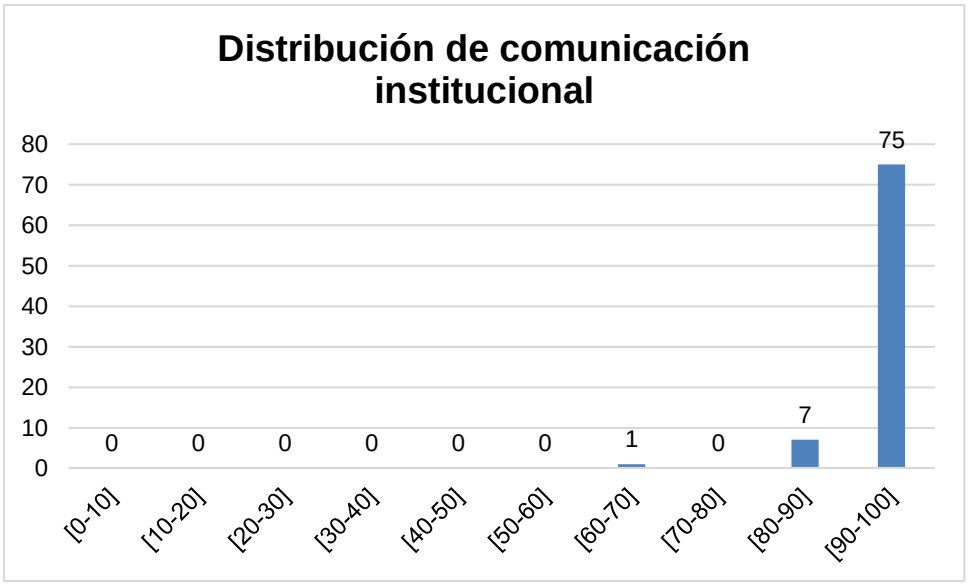
6. DOCENTE ORIENTADOR

Competencia evaluada				
	Trabajo en equipo	Interacción con la comunidad	Comunicación Asertiva	Negociación y mediación
Docente orientador	46	83	83	47
Promedio	93%	93%	93%	94%
Puntaje máximo	99%	100%	100%	100%
Puntaje mínimo	80%	60%	60%	70%

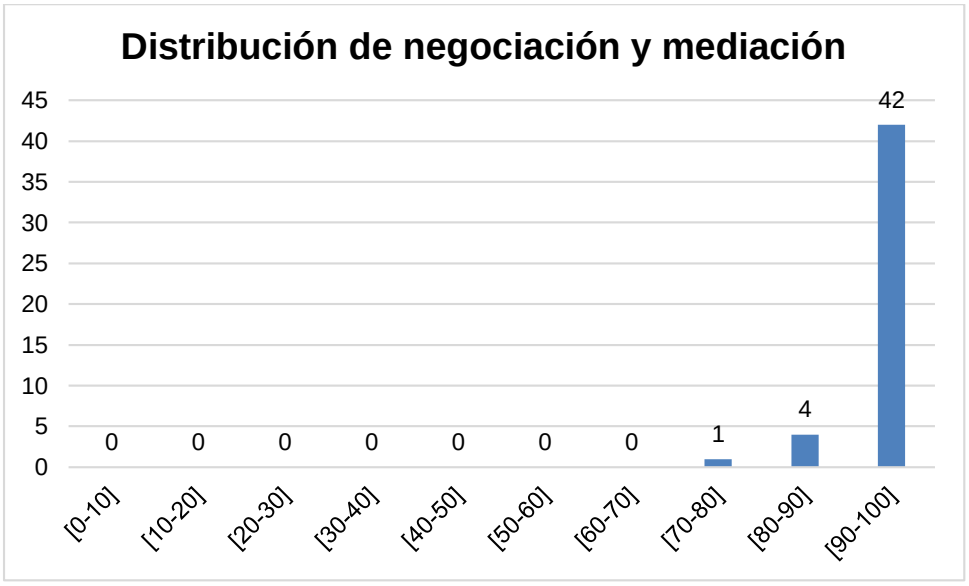
Nuevamente se presenta la distribución de los datos para las muestras de docente orientador:







Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Educación Piso 5.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1317



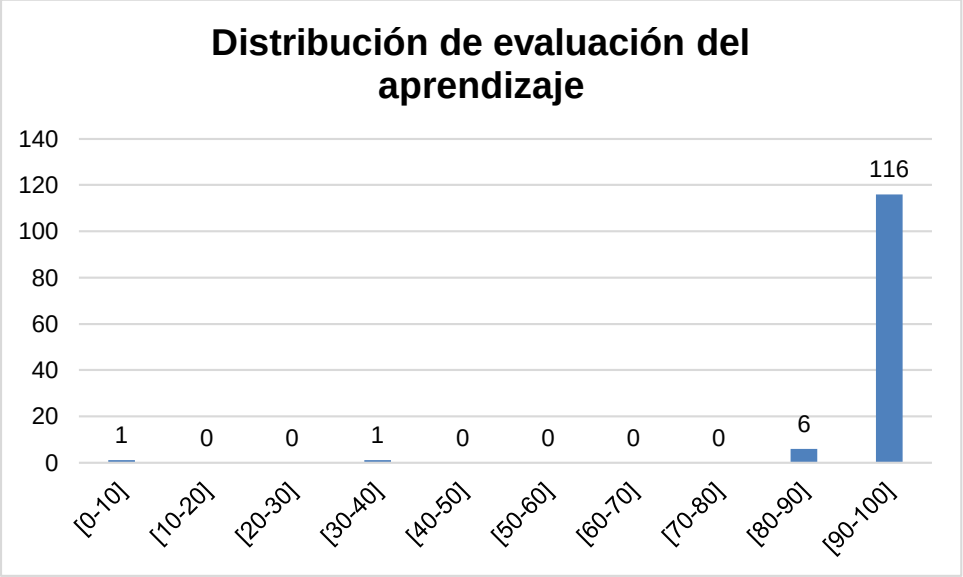
Como se observa de las anteriores ilustraciones el desempeño del docente orientador es excelente, por esta razón, las estrategias para esta población se deben enfocar en mantener su permanencia y de esta manera garantizar una educación de calidad. Para el año 2019 los docentes evaluados reflejan una gran satisfacción e indica un alto compromiso profesional para brindar una educación pertinente.

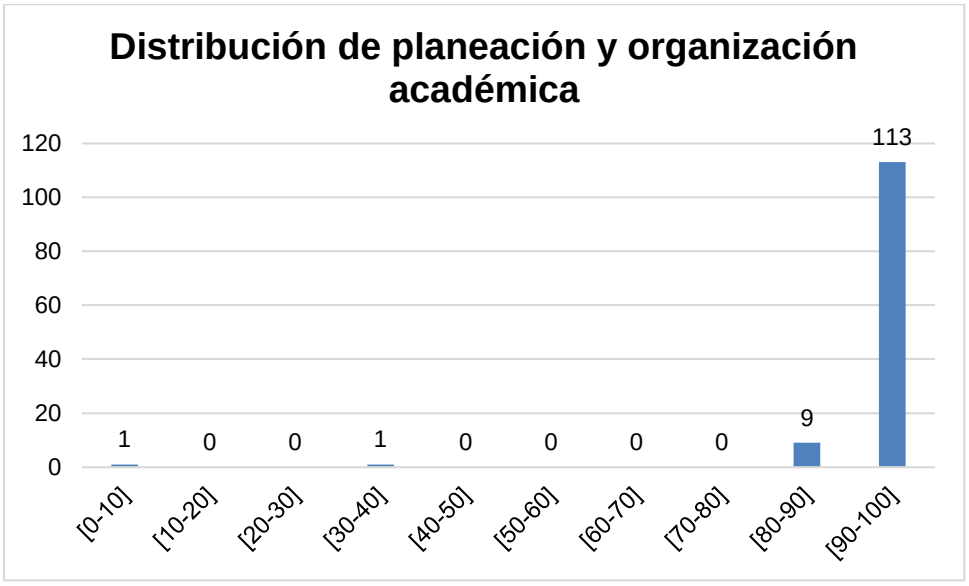
Por otra parte, se observa que para las competencias de Trabajo en equipo y Negociación y mediación no se encuentran los resultados de la población completa. Por esta razón, no se puede conocer con total certeza la calificación de los decentes orientadores, sin embargo, por su distribución se puede observar que cumplen con los altos estándares de calidad en el desempeño de sus funciones.

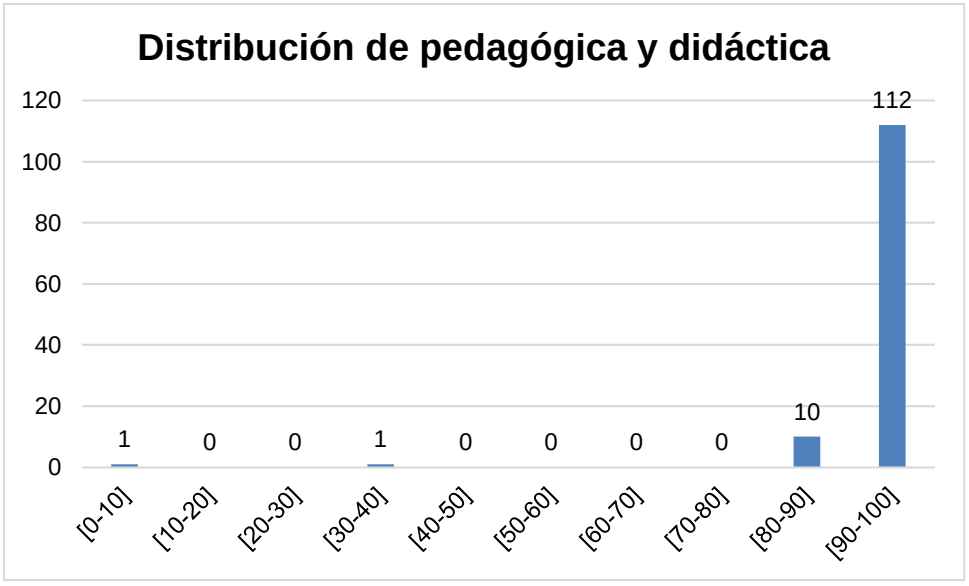
7. DOCENTE TUTOR

Competencia evaluada				
	Evaluación del aprendizaje	Planeación y organización académica	Pedagógica y didáctica	Dominio curricular
Docente tutor	124	124	124	124
Promedio	92%	92%	92%	93%
Máximo	100%	100%	100%	100%
Mínimo	0%	0%	0%	0%

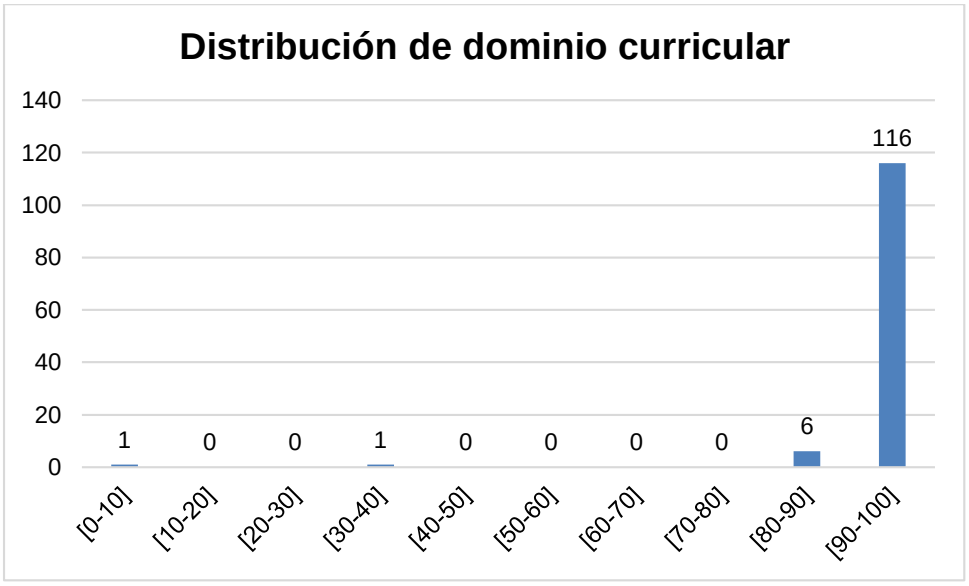
A continuación, se analiza la distribución de los resultados de los Docentes tutores con el fin de entender su desempeño en cada una de las competencias:







Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Educación Piso 5.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1317



Como lo define el Ministerio de Educación Nacional, el tutor es un docente que hace acompañamiento formativo a los docentes y los directivos docentes de los establecimientos educativos seleccionados para brindarle oportunidades que mejoraren sus prácticas en el aula. Los resultados de los Docentes tutores presentan una particularidad, que son las calificaciones de 0%, lo cual parece ser una anomalía estadística. Sin embargo, estos resultados no son representativos del total de los docentes tutores, ya que más del 90% cumplen con muy altos estándares de calidad.

Es destacable la labor de los tutores docentes, dado que sus calificaciones se enccuentran en el rango de 80-90, lo cual garantiza la calidad de la educación de Cundinamarca. Se recomienda mantener las exigencias actuales y tomar una estrategia para su permanencia.

8. CONCLUSIONES

Este estudio se lleva a cabo con el propósito de conocer los resultados obtenidos por la planta docente, evaluada en las instituciones educativas de los municipios no certificados de Cundinamarca, es el insumo principal para los planes de formación docente, que permita suplir las necesidades de los estudiantes y las instituciones educativas mediante procesos pertinentes, que conduzcan a la calidad de la educación.

En el presente se observa un elevado desempeño de los docentes evaluados. Por lo que las siguientes conclusiones presenta los hallazgos y sugerencias:

Los directivos docentes ejecutan de manera sobresaliente y satisfactoria sus funciones. Las competencias que requieren mayor apoyo son las de Ejecución y Planeación y organización administrativa. Para las demás competencias se concluye que las estrategias que están utilizando son altamente satisfactorias.

Los docentes orientadores son altamente competitivos y cumplen eficientemente sus funciones. Los resultados muestran que existe una alta calidad, por lo que se sugiere mantener las prácticas utilizadas y reforzar la competencia de Trabajo en equipo, ya que obtuvo la menor calificación.

Los docentes tutores son el grupo que mayor satisfacción presentan en sus resultados. Esto quiere decir que el trabajo que han desempeñado ha sido de excelente calidad,por lo que se deben buscar estrategias que mantengan su vinculación. Se observa que más del 90% de los docentes tutores presentan su calificación de 90 a un 100% de calidad.

Se recomienda seguir trabajando en la formación docente para renovar las posibilidades de cualificación del ejercicio profesional y generar en los maestros actitudes de cambio frente a los nuevos retos de la educación, la pedagogía y las tecnologías.

9. REFERENCIAS

Resultados Evaluación Desempeño Anual Docentes y Directivos 2019.

Secretaría de educación de Cundinamarca. (2018). Análisis de resultados evaluación docente.